Comité des griefs des Forces canadiennes
Canadian Forces Grievance Board

2006
Rapport annuel

Comité des griefs des Forces canadiennes

Mission Effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état-major de la Défense et au plaignant. **Vision** Les compétences et l'expertise du Comité en matière de traitement des griefs seront mises en valeur grâce à la qualité de ses conclusions et recommandations. Cette vision sera réalisée lorsque : • les principes d'intégrité et d'équité qui guident le Comité inspireront la confiance des membres des Forces canadiennes; • les membres des Forces canadiennes seront persuadés que les conclusions et recommandations du Comité sont rendues avec objectivité, célérité, de façon juste et impartiale; • les travaux du Comité auront un impact positif sur les conditions de travail des militaires et contribueront à une meilleure compréhension et application de la réglementation, des politiques et des directives; • les organismes publics, au Canada et ailleurs, consulteront le Comité à propos de leur propre système de gestion et de traitement des griefs.

Canada

Comité des griefs des Forces canadiennes 2007

N° de catalogue DG1-2006

ISBN 978-0-662-49954-1

Le 31 mars 2007

L'honorable Gordon O'Connor
Ministre de la Défense nationale
Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén Georges R. Pearkes
101, promenade Colonel By
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous soumets le rapport d'activités du Comité des griefs des Forces canadiennes pour l'année 2006 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.

La présidente,

Diane Laurin

Diane Laurin

Table des matières

Message de la présidente 2

I. Le Comité des griefs des Forces canadiennes

Mission 4
Contexte des griefs 4
Structure du Comité 5
Le système de règlement des griefs des FC : un processus à deux paliers 6

II. Revue de l'année 2006

Partie I. Faits saillants

Un système de règlement des griefs plus efficace et plus efficient – Le travail préparatoire 8
Améliorations continues des délais d'examen des cas 8
Nouveaux membres du Comité 8
Exposés et visites 9
Nouvelles initiatives en matière de communication 10

Partie II. Statistiques opérationnelles

Un examen en temps opportun 10
Aperçu de la charge de travail du CGFC 11
Répartition des catégories de cas en fonction de l'année de renvoi 12
Statut des cas en fonction de l'année de renvoi 12
Décisions du CEMD reçues en 2006 13
Processus de résolution informel et retraits en 2006 13

Conclusion 14

III. Réclamations contre l'État, une première audience et des résumés de dossiers

Autorité de régler les réclamations d'ordre financier 15

Une première audience 16

Résumés de dossiers 17

Directive du Conseil du Trésor sur les voyages – Indemnité de repas 17

Définition de personne à charge – Remboursement des coûts d'achat d'une résidence principale 19

Libération injustifiée – Absence de raisons de santé justifiées 20

Indemnité de recrutement – Représentation négligente 20

Remboursement des frais de réinstallation des réservistes 21

Affectation temporaire – Service temporaire 22

Médical – Gamme de soins offerts par les FC 23

Option relative au service antérieur 24

Définition du terme « travail » – Aide aux frais de garde d'enfants 25

Annexes

Biographies 28

Tableau financier 33

Pour nous joindre 34

Message de la présidente et première dirigeante

Diane Laurin

L'année 2006 a marqué le début d'une nouvelle orientation pour le Comité des griefs, puisque celle-ci nous a menés à contribuer plus activement à l'amélioration du système de règlement des griefs des FC dans son ensemble, plutôt qu'à nous concentrer uniquement sur le rôle que nous y jouons. Nos conclusions et nos recommandations au Chef d'état-major de la Défense (CEMD), produites au cours des cinq premières années (2000 – 2005), nous ont fait prendre conscience des domaines où l'efficience et l'efficacité du système pourraient être améliorées – une vision que partagent également les autres intervenants clés des FC.

Ainsi, au printemps de 2006, le Comité a pris part à une série de consultations et de réunions avec le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes (DGAGFC) dans le but de trouver des moyens de rendre le processus plus efficient (plus particulièrement au niveau de l'autorité finale), tout en maintenant la qualité des analyses et des examens. L'Ombudsman des FC et le Directeur général – Modes alternatifs de résolution de conflits (DGMARC) ont également participé à certaines de ces réunions.

Cet examen continu a donné des résultats concrets qui ont été communiqués au Vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD) et à d'autres cadres supérieurs lors d'une réunion en novembre 2006. Cela a abouti à la mise en œuvre d'un projet pilote visant à valider une démarche qui éliminerait la répétition d'analyses et réduirait les retards au niveau du CEMD. Nous devrions présenter les résultats du projet en juin 2007.

Outre les changements au processus, le Comité espère aussi que son mandat sera élargi. Depuis la création du Comité, le mandat se limite à l'examen des griefs militaires qui lui sont renvoyés par le CEMD, comme le stipule la *Loi sur la défense nationale* et le chapitre 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*. En vertu de ces dispositions, le CEMD est tenu de transmettre au Comité environ 40 p. 100 des griefs qui parviennent au niveau de l'autorité finale. Or, le Comité croit fermement que tous les membres des Forces canadiennes, quel que soit le type de grief, devraient avoir accès à un examen du Comité. Pendant la durée du projet pilote, le Comité examinera des griefs qui ne relèvent habituellement pas de son mandat, afin d'évaluer sa capacité et son expertise dans ces domaines.

Par ailleurs, l'une des priorités du Comité en 2006 était de poursuivre les progrès accomplis en vue d'en accroître sa propre efficience. Nous avons atteint l'objectif que nous nous étions fixé de compléter l'examen des griefs en moyenne dans un délai de six mois ou moins après leur réception au Comité : ainsi, 81,5 p. 100 des dossiers que nous avons reçus en 2006 ont été traités à l'intérieur du délai de six mois. De plus, nous avons fait des progrès considérables afin de réduire le nombre de dossiers de griefs non résolus antérieurement; à la fin de l'année, 69 griefs étaient encore actifs. Et, comme par les années précédentes, le CEMD a appuyé nos recommandations dans la majorité des cas : en 2006, il a pleinement ou partiellement appuyé 88 p. 100 de nos recommandations.

Pour conclure je dirais que l'année 2006 a été caractérisée par une collaboration productive entre le Comité et le DGAGFC, avec l'encouragement et l'appui du CEMD et du VCEMD. De plus, de réelles améliorations ont été apportées au fonctionnement du système de règlement des griefs au niveau décisionnel le plus élevé. Forts de notre conviction que le système de règlement des griefs des FC peut encore être amélioré, et de la satisfaction que nous tirons de notre collaboration aux discussions avec des décideurs clés des FC, nous estimons que les possibilités d'accomplir d'autres progrès sont très élevées.

Le Comité des griefs des Forces canadiennes

Mission

Effectuer l'examen des griefs afin de rendre des conclusions et recommandations impartiales et équitables avec célérité et sans formalisme au Chef d'état-major de la Défense et au plaignant.

« Si un membre de la flotte a des motifs valables de se plaindre de la mauvaise qualité des vivres ou pour une autre raison valable, il doit discrètement le faire savoir à son supérieur, au capitaine ou au commandant en chef, selon celui qui est le mieux placé pour agir, et celui-ci doit faire le nécessaire pour régler le problème, dans la mesure où il est capable de le faire [...] »

Extrait d'*Articles of War*, Marine royale, 1757

Contexte des griefs

La reconnaissance du droit des militaires de se plaindre et d'obtenir des mesures de redressement n'est pas quelque chose de nouveau.

Toutefois, l'introduction au Canada en 2000 d'un organisme civil dans le système de règlement des griefs des Forces canadiennes a constitué une approche novatrice importante pour le traitement des griefs militaires. Ce nouvel organisme est le Comité des griefs des Forces canadiennes.

Conformément à la *Loi sur la défense nationale* (LDN) et au chapitre 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* (ORFC), le Comité a pour mandat d'examiner tous les griefs militaires qui lui sont soumis par le Chef d'état-major de la Défense (CEMD). À la suite d'un examen, le Comité présente ses conclusions et ses recommandations (C et R) au CEMD et en envoie simultanément une copie au plaignant. C'est toutefois au CEMD qu'il revient de prendre la décision finale concernant le grief.

Le Comité, qui a des pouvoirs quasi judiciaires, peut assigner des témoins et les obliger à faire un témoignage oral ou écrit. Il peut aussi exiger que des documents ou d'autres pièces soient produits. Les audiences du Comité se tiennent normalement à huis clos, à moins que la présidente ne décide, dans l'intérêt des participants et celui du public, de tenir des séances publiques.

Les types de griefs soumis au Comité figurent au chapitre 7.12 des ORFC.

(1) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs tout grief qui a trait aux questions suivantes :

(a) les mesures administratives qui émanent de la suppression ou des déductions de solde et d'indemnité, du retour à un grade inférieur ou de la libération des Forces canadiennes;

(b) l'application et l'interprétation des politiques des Forces canadiennes qui concernent l'expression d'opinions personnelles, les activités politiques et la candidature à des fonctions publiques, l'emploi civil, les conflits d'intérêts et les mesures régissant l'après mandat, le harcèlement ou la conduite raciste;

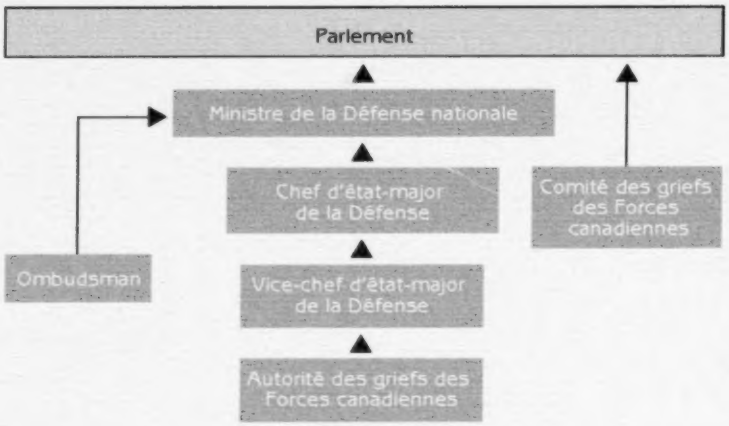
(c) la solde, les indemnités et autres prestations financières;

(d) le droit aux soins médicaux et dentaires.

(2) Le Chef d'état-major de la Défense renvoie au Comité des griefs pour que celui-ci formule ses conclusions et ses recommandations tout grief qui a trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard de tel officier ou militaire du rang.

L'article 29.12 de la LDN précise que le CEMD peut aussi saisir le Comité de n'importe quel autre grief.

À titre de tribunal administratif, le Comité est indépendant du ministère de la Défense nationale (MDN), même si c'est celui-ci qui a la responsabilité générale du processus des griefs dans son secteur d'activité. Le Comité relève directement du Parlement, par l'intermédiaire du ministre de la Défense nationale, qui dépose le rapport annuel du Comité.



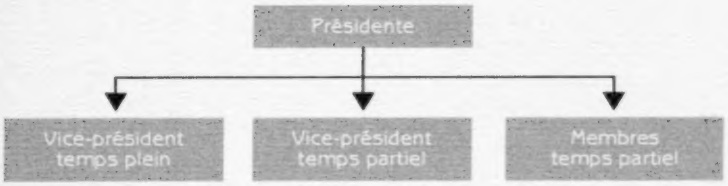
Structure du Comité

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. Les membres se penchent, individuellement ou en groupe, sur chaque cas. Ils sont chargés d'examiner les griefs et de présenter des conclusions et recommandations au CEMD.

En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil peut nommer un président à temps plein, au moins un vice-président à temps plein et un vice-président à temps partiel. Il peut aussi nommer d'autres membres, à temps plein ou à temps partiel, nécessaires à l'exercice des fonctions du Comité. Les membres sont nommés pour une période maximale de quatre ans, avec possibilité de renouvellement. Le gouverneur en conseil a également le pouvoir de révoquer une nomination pour un motif valable.

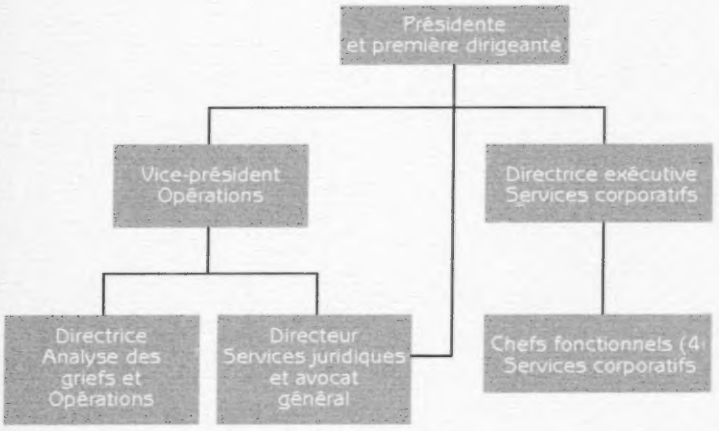
Les membres et le personnel du Comité sont des civils mais on compte parmi eux plusieurs anciens militaires, ce qui permet d'assurer l'éventail de connaissances et d'expérience nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Membres du Comité



Le personnel du Comité a pour rôle de soutenir les membres du Comité dans leur travail. Les agents de griefs et les conseillers juridiques travaillent en étroite collaboration avec les membres du Comité pour faire des analyses et donner des avis sur une vaste gamme de questions. Les Services corporatifs du Comité sont notamment responsables de la planification stratégique, des rapports sur le rendement, des ressources humaines, des finances, de la gestion de l'information et de la technologie de l'information et des communications.

L'équipe de direction



Le système de règlement des griefs des FC : un processus à deux paliers

Palier I : Examen par l'autorité initiale (des Forces canadiennes)

Une méprise courante au sujet du processus de règlement des griefs des Forces canadiennes consiste à croire qu'un plaignant peut déposer son grief directement auprès du Comité. En réalité, le processus commence avec le commandant (cmdt) du plaignant et non avec le Comité :

- Étape 1 :

  Le plaignant soumet le grief à son cmdt.

- Étape 2 :

  Si le cmdt ne peut agir à titre d'autorité initiale (AI), il soumet le grief à une personne pouvant agir à ce titre, par exemple le prochain officier supérieur ayant la responsabilité de prendre des mesures à l'égard du litige. Si le plaignant est satisfait de la décision rendue par l'AI, le processus de griefs prend fin.

Palier II : Examen du CEMD

Les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue par l'AI peuvent demander l'examen de leur grief par le CEMD, dont la décision représente l'autorité finale (AF) du processus de griefs.

Les plaignants peuvent amorcer le second palier d'examen de la manière suivante :

- Étape 1 :

  Ils soumettent leur demande au second palier d'examen.

- Étape 2 :

  Pour les griefs qui relèvent du mandat du Comité, la DGAGFC fait parvenir le dossier du plaignant (pour le compte du CEMD) au Comité des griefs des Forces canadiennes.

« Ce processus est remarquable. En dépit du résultat, j'ai atteint mon objectif : obtenir une analyse de ma situation non biaisée et écartée de la chaîne de commandement; et un verdict basé sur une analyse des lois canadiennes, des mœurs et normes courantes. »

Source : Commentaires de répondants au sondage du CGFC

La procédure du Comité

1. Lorsque la greffière du Comité reçoit le dossier du plaignant du DGAGFC, le Comité fait parvenir un avis écrit au plaignant pour lui communiquer les renseignements dont fait état son dossier, conformément aux règlements en matière d'équité.
   - Le Comité invite le plaignant à fournir des renseignements supplémentaires pour le dossier.
   - Si le Comité recueille de nouveaux renseignements, il en informera le plaignant.
2. Un agent de griefs procède à une analyse approfondie qui implique également les Services juridiques. Le membre assigné au dossier par la présidente formule des conclusions et des recommandations finales qui sont, par la suite, transmises au CEMD avec copie au plaignant.

- **Les décisions relatives aux griefs obligatoirement soumis au Comité doivent être prises par le CEMD.**
- **Le CEMD n'est pas lié par les conclusions ni par les recommandations du Comité; toutefois, s'il choisit de s'en écarter, il doit, peu importe le cas, motiver son choix par écrit.**

II Revue de l'année 2006

Partie I – Faits saillants

Un système de règlement des griefs plus efficace et plus efficient — Le travail préparatoire

À la suite d'un examen approfondi du processus de règlement des griefs au niveau de l'AF, le Comité a participé à des discussions très productives avec le DGAGFC et le personnel supérieur du Quartier général de la Défense nationale (QGDN). L'examen et les discussions ont permis aux participants de cerner ensemble les problèmes et de s'entendre sur des solutions possibles pour les résoudre. Le Comité et le DGAGFC ont donc uni leurs efforts pour concevoir et mettre en œuvre un projet pilote pour mettre à l'essai les changements proposés au processus. Ces changements visent à réduire considérablement le temps nécessaire pour analyser les griefs et présenter des recommandations au CEMD.

Une évaluation préliminaire des résultats du projet pilote est prévue pour juin 2007.

Améliorations continues des délais d'examen des cas

Entre-temps, le Comité a poursuivi la rationalisation de ses propres procédures internes. En 2006, il a réduit le nombre de dossiers de grief reportés des années précédentes. Ainsi, en 2005, le délai d'exécution moyen pour terminer l'examen des dossiers en cours (ceux reçus depuis 2004) a été de 138 jours ouvrables. En 2006, le délai d'exécution a été d'environ 120 jours ouvrables.

En 2006, le Comité a pu examiner en moins de six mois plus de 80 p. 100 des cas qui lui ont été renvoyés au cours de l'année.

Nouveaux membres du Comité

Actuellement, le Comité se compose de deux membres à temps plein, la présidente et le vice-président, ainsi que de cinq membres à temps partiel. Au début de 2006, le mandat de trois membres à temps partiel a pris fin : Mme Wendy Wadden, Mme Gwen Hatch et M. Michel Crowe ont quitté le Comité après en avoir été membres entre trois et six ans, et M. Marc Tremblay a démissionné de son poste. Quelques mois plus tard, le Comité a accueilli trois nouveaux membres à temps partiel, à savoir : M. Denis Brazeau (qui a été nommé vice-président à temps partiel le 9 février 2007), M. Fred Blair et M. Michel Auger.

Les membres du Comité ont la responsabilité de formuler des C et R relativement aux dossiers de grief renvoyés au Comité par le CEMD. Comme le révèlent leur biographie (voir les annexes), les membres du Comité ont plusieurs années d'expérience professionnelle diversifiée, ce qui leur confère une grande compétence en matière d'évaluation des griefs en contexte militaire. Certains d'entre eux ont servi dans les FC.

Exposés et visites

Le Comité a toujours été conscient de l'importance de communiquer avec les principaux intéressés – les membres des FC – pour les familiariser avec son travail. Ces activités de sensibilisation permettent aux militaires de mieux comprendre le rôle du Comité dans l'amélioration de leur qualité de vie. En plus de tirer parti de toutes les possibilités d'interaction et de communication avec les chefs militaires supérieurs par des canaux établis, les membres du Comité et de la haute direction visitent les bases des FC (BFC) et leurs installations, participent à des conférences et prennent la parole devant divers groupes sur des questions clés.

Les visites des BFC partout au Canada sont particulièrement utiles car elles permettent aux membres du Comité de rencontrer directement les militaires des FC. Lors de ces visites, des séances de discussion ouvertes se sont avérées être une méthode efficace pour échanger certains points de vue et expériences. Il y a généralement une bonne participation à ces réunions qui sont l'occasion d'un dialogue animé entre les membres du Comité et l'auditoire.

Voici un aperçu des visites faites par des représentants du Comité et des conférences données au cours de l'année 2006 :

- En janvier, des employés du secteur des opérations et de l'analyse des griefs du Comité ont visité la BFC Winnipeg (Manitoba).
- En février, Diane Laurin (présidente) et Jim Price (vice-président) ont fait une présentation conjointe lors de séances de discussion ouvertes à la BFC Greenwood (Nouvelle-Écosse) et à la BFC Gagetown (Nouveau-Brunswick).
- En juin, Jim Price a fait une allocution dans deux bases à Terre-Neuve-et-Labrador (BFC Gander et BFC Goose Bay).
- En octobre, Diane Laurin a fait une présentation à une conférence à Cornwall (Ontario) parrainée par le Directeur général-Carrières militaires.
- En octobre, Denis Brazeau, membre du Comité à temps partiel, a visité la BFC Esquimalt (C.-B.), et la présidente et le vice-président ont fait un exposé conjoint lors d'une séance de discussion ouverte dans le cadre d'une visite à la BFC Comox (C.-B.).
- En décembre, Jim Price a fait un exposé à l'École d'administration et de logistique des FC à la BFC Borden (Ontario).

Nouvelles initiatives en matière de communication

Un autre aspect important des activités de sensibilisation du Comité vise à maximiser l'efficacité des moyens de communication, notamment en affichant régulièrement à son site Web des sommaires de cas et d'autres renseignements connexes, en envoyant des brochures par la poste à des publics ciblés et en publiant des articles sur le Comité dans des bulletins d'information militaires. En 2006, quatre bulletins d'information militaires ont publié de tels articles : *The Totem Times, Voxair, The Aurora* et *The Sword and Scale*.

Élaboré au cours de cette année, le plus récent projet du Comité en matière de communication est un nouveau bulletin d'information électronique — *cyberBulletin* — destiné à des abonnés de divers secteurs clés. L'expérience a démontré que les membres des FC veulent en savoir plus sur la procédure de règlement des griefs, les types de griefs que reçoit le Comité et les résultats de son examen. Chaque numéro présentera des cas récents et intéressants qui ont été transmis au Comité et pour lesquels le CEMD a rendu une décision. En plus de ces sommaires, le bulletin comprendra des informations sur des statistiques importantes relatives aux griefs et sur les principales activités du Comité. Lancé au début de l'année 2007, le bulletin paraîtra ensuite trimestriellement.

On peut s'abonner au bulletin à partir du site Web du Comité : www.cfgb-cgfc.gc.ca

Partie II – Statistiques opérationnelles

Un examen en temps opportun

En 2005, le CGFC a amélioré son rendement de 28 p. 100, avec une moyenne de 138 jours ouvrables consacrés à l'examen des dossiers en cours[1]. En 2006, le Comité a continué d'améliorer sa performance : il a terminé l'examen de 136 cas et réalisé une amélioration supplémentaire de 11 p. 100 de l'efficacité globale de rendement par rapport à l'année précédente.

Actuellement, le délai d'exécution moyen est de six mois (120 jours ouvrables), de la réception du cas par le Comité à son envoi au CEMD pour décision finale. Cependant, le temps nécessaire pour compléter l'examen de chaque cas peut varier. Plusieurs facteurs hors du contrôle du Comité peuvent influer sur le temps consacré à l'examen d'un cas, y compris le moment où un grief est transmis au Comité, la complexité du cas, le délai d'obtention des informations nécessaires et, dans certains cas, le nombre de membres du Comité disponibles pour examiner les griefs.

1. Cas reçus par le Comité après le 1er janvier 2004.

Le **Tableau I** montre le pourcentage de cas (en fonction de l'année de réception) dont l'examen a nécessité plus d'un an, de six mois à un an, et moins de six mois. De tous les dossiers reçus en 2006 dont l'examen a été achevé cette année, 81,5 % ont été traités en moins de six mois.

Tableau I

Temps nécessaire pour compléter l'examen des cas en fonction de l'année de renvoi au Comité

Année de renvoi au CGFC	Moins de 6 mois	6 mois à 1 an	Plus de 1 an
2000	7,3 %	9,5 %	83,2 %
2001	9,5 %	24,8 %	65,7 %
2002	6,9 %	13,8 %	79,3 %
2003	6,2 %	11,6 %	82,2 %
2004	6,2 %	28,9 %	64,9 %
2005	14,8 %	33,3 %	51,9 %
2006	81,5 %	18,5 %	0,0 %

Données au 31 décembre 2006

Aperçu de la charge de travail du CGFC

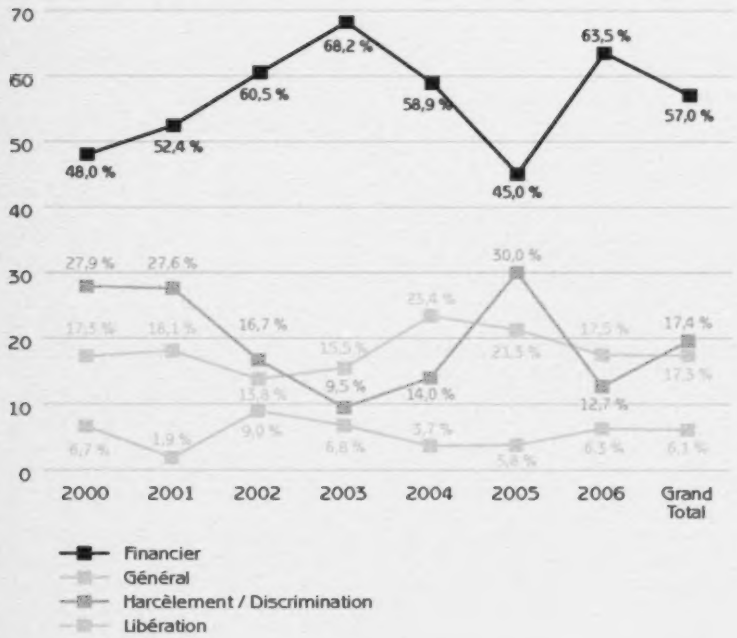
Au début de 2006, une importante étape supplémentaire a été ajoutée à la procédure d'examen des griefs du Comité. Elle comprend une évaluation préliminaire de tous les dossiers pour déterminer les problèmes ou les questions juridiques importantes qui nécessitent des recherches approfondies. Cette procédure permet au Comité de déterminer les dossiers de grief qui peuvent être examinés plus rapidement et de les traiter en conséquence, particulièrement ceux qui concernent des questions simples ou ceux dont l'objet a été traité antérieurement par le Comité.

Tableau II

Aperçu de la charge de travail du CGFC	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Cas en cours de traitement au début de l'année	0	165	170	255	274	206	142
Cas reçus pendant l'année	179	105	210	148	107	80	63
Cas retournés au DGAGFC pour ré-évaluation	0	0	-5	-2	-5	0	0
Cas complétés pendant l'année	14	100	120	127	170	144	136
Cas en cours de traitement à la fin de l'année	165	170	255	274	206	142	69

Tableau III

Catégories de griefs

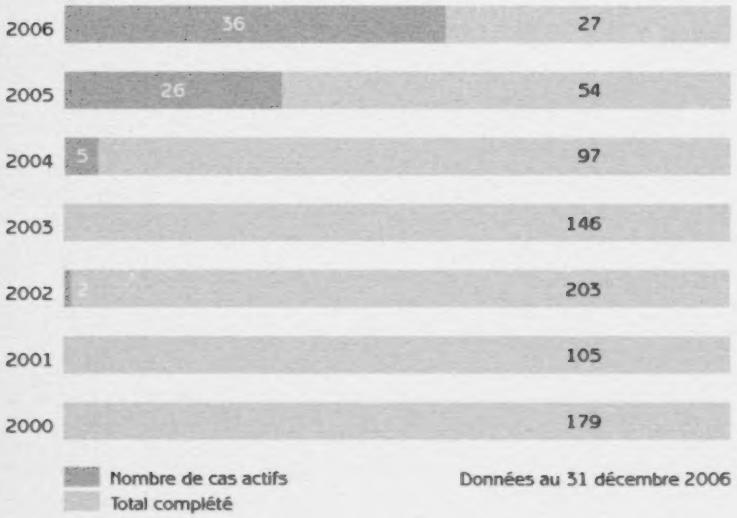


Répartition des catégories de cas en fonction de l'année de renvoi

Au cours des six dernières années, le pourcentage des griefs reçus concernant quatre catégories (questions financières, questions d'ordre général, harcèlement/discrimination et libérations) est resté relativement stable. Les griefs d'ordre financier constituent toujours la plus grande partie de la charge de travail, suivis par les griefs portant sur le harcèlement/la discrimination et la libération.

Tableau IV

Statut des cas



Statut des cas en fonction de l'année de renvoi

Le tableau ci-contre présente un aperçu des cas renvoyés au Comité par année. Au 31 décembre 2006, un total de 69 griefs étaient actifs, dont deux proviennent d'un arriéré de travail[2]. Au moment de la publication, un cas est encore en suspens et l'autre est gardé en attente jusqu'à ce qu'on reçoive les commentaires du plaignant.

2 Griefs reçus au Comité avant 2004.

Décisions du CEMD reçues en 2006

Dans les décisions du CEMD reçues en 2006 relatives à 82 griefs, il appuyait ou appuyait en partie les conclusions et recommandations du Comité à 88 p. 100

Tableau V

	Décisions du CEMD reçues en 2006			
Conclusions et recommandations (C et R) du CGFC	**Le CEMD appuie les C et R du CGFC**	**Le CEMD appuie partiellement les C et R du CGFC**	**Le CEMD n'appuie pas les C et R du CGFC**	**Total**
Griefs accordés	9	5	5	17
Griefs accordés en partie	7	7	4	18
Griefs rejetés	42	4	1	47
Total	**58**	**14**	**10**	**82**

Processus de résolution informel et retraits en 2006

Sept cas examinés par le Comité ont été résolus par les FC dans le cadre d'un processus informel, et huit autres ont été retirés par le plaignant après la communication des conclusions et recommandations du Comité, mais avant la décision du CEMD.

Ces résolutions informelles sont intervenues après que le Comité ait communiqué ses conclusions et recommandations au CEMD en vue d'une décision finale, ce qui peut avoir entraîné la décision de recourir à une résolution informelle.

Tableau VI

	Résolutions informelles et retraits en 2006 (Suite à la production de conclusions et de recommandations par le CGFC)		
Conclusions et recommandations du CGFC	**Résolutions informelles par les FC**	**Cas retirés au niveau du CEMD**	**Total**
Griefs accordés	5	4	9
Griefs accordés en partie	1		1
Griefs rejetés	1	4	5
Total	**7**	**8**	**15**

Dans les autres dossiers de grief, les plaignants ont choisi de retirer leurs griefs au niveau du CEMD notamment pour les raisons suivantes :

- ils se sont eux-mêmes déclarés satisfaits des explications fournies dans les conclusions et recommandations du Comité, malgré la recommandation de rejeter le grief;
- des mesures administratives prises avant ou après la réception des conclusions et recommandations du Comité ont permis de régler le grief à la satisfaction du plaignant.

« Le processus dans son ensemble, ainsi que son accès, est un excellent outil pour ceux et celles qui se sentent lésés. Son existence même nous force tous à considérer nos actions parce que nous savons que notre position pourrait éventuellement être examinée minutieusement par un organisme indépendant. »

Source : Commentaires de répondants au sondage du CGFC

Conclusion

L'année 2006 s'est avérée occupée et productive pour le Comité. Celui-ci a accueilli de nouveaux membres et des cadres dirigeants, augmenté ses activités de sensibilisation et réalisé de grands progrès en termes de réduction du nombre de dossiers de grief.

Par ailleurs, le Comité demeure conscient qu'une planification minutieuse de ses ressources aide à assurer la qualité de son travail, sans compromis. Cette planification comprend la continuité et le renouvellement d'une main-d'œuvre spécialisée, tout en se conformant aux changements qui découlent de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*. Le Comité continuera également à améliorer ses pratiques de gestion à l'aide du plan détaillé du gouvernement relativement à la gestion saine, le Cadre de responsabilisation de gestion.

Pour les années à venir, le Comité s'est fixé des objectifs ambitieux axés sur la priorité du rendement opérationnel, qui reste le fondement de sa raison d'être. Six ans après sa création, le Comité s'est avéré une valeur ajoutée et il continuera à aller de l'avant afin que les FC persistent à considérer cette organisation comme jouant un rôle essentiel, impartial et juste dans le système de règlement des griefs des FC.

Réclamations contre l'État, une première audience et des résumés de dossiers

III

Autorité de régler les réclamations d'ordre financier

Un problème signalé à plusieurs reprises mais qui subsiste dans le système actuel de règlement des griefs, est le fait que ni l'autorité initiale ni le CEMD — qui est l'autorité finale — n'a l'autorité de rendre une décision concernant des réclamations d'ordre financier. L'autorité de régler les réclamations contre l'État ou d'accorder des paiements à titre gracieux à des membres des FC a été déléguée au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles (DRCAC) par le conseiller juridique du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. Par conséquent, dans les dossiers où le Comité a recommandé que le plaignant reçoive une indemnité financière à titre de redressement, le CEMD n'a eu d'autre choix que de renvoyer le cas au DRCAC pour qu'il l'examine et évalue le bien-fondé de l'indemnité. Même s'il est souvent arrivé que le Comité et le CEMD considèrent que des réclamations étaient fondées ou que les circonstances d'un cas justifiaient un paiement à titre gracieux, le DRCAC pourrait ne pas être du même avis.

En décembre 2006, le Comité a rencontré le DRCAC pour discuter de la position de son bureau concernant le règlement des réclamations rattachées à des griefs. Le DRCAC a répondu que, dans pratiquement tous les cas de griefs renvoyés à son bureau, on avait jugé que des indemnités administratives ou d'autres formes de redressement d'ordre administratif auraient pu convenir au lieu de l'acceptation d'une réclamation. En effet, presque toutes les réclamations soumises au DRCAC jusqu'ici par le CEMD ont été rejetées, en partant du principe que la procédure de règlement des griefs permettait de réparer suffisamment les torts causés et que seulement un petit pourcentage des griefs pouvaient justifier une réclamation potentielle contre l'État (à cause de torts résultant d'un délit civil ou de négligence).

Même si le Comité convient que le système de règlement des griefs des FC donne accès à tout un éventail de mesures de redressement, comme des promotions rétroactives, il prétend que les mesures de redressement administratives ne sont pas toujours suffisantes. Des indemnités administratives ne peuvent être versées que si l'existence d'un droit est reconnue (conformément aux Directives sur la rémunération et les avantages sociaux applicables aux Forces canadiennes). Ainsi, dans les cas où le plaignant a subi des torts qui n'ont pas pour effet de créer un droit et qui ne peuvent être réparés par un changement de statut, les mesures de redressement administratives ne sont pas d'une grande utilité.

Par exemple, le Comité a examiné de nombreux griefs portant sur du harcèlement dans lesquels le plaignant ou l'intimé a subi des torts importants au plan émotif ou professionnel. Dans de tels cas, les mesures de redressement possibles sont très limitées et, même si les FC ne sont pas responsables de ce qui s'est produit, le Comité et le CEMD ont convenu que les FC avaient l'obligation morale d'accorder une indemnité à plusieurs plaignants.

De plus, le délai d'attente pour obtenir une décision du DRCAC au sujet du bien-fondé des réclamations ou des paiements à titre gracieux nuit au bon déroulement de la procédure de règlement des griefs. Compte tenu que le CEMD est l'autorité finale, le Comité estime qu'il devrait avoir le pouvoir de trancher les réclamations et d'accorder des paiements à titre gracieux lorsqu'il juge que les circonstances le justifient. Le juge en chef Lamer a d'ailleurs signalé, dans son examen et ses recommandations de septembre 2003 portant sur la *Loi sur la défense nationale* (le rapport Lamer), que cette autorité constituerait un facteur important pour le règlement rapide des griefs. Le juge Lamer avait recommandé que cette autorité soit accordée au CEMD, mais les FC n'ont pas donné suite.

Une première audience

En décembre 2006, le Comité a reçu la décision du CEMD concernant les conclusions et recommandations qu'il avait présentées à la suite de sa première audience d'un grief.

Le grief en question concernait une enquête et un rapport sur une plainte de harcèlement déposée contre le plaignant. À l'audience, le Comité a entendu à la fois le plaignant et l'enquêteur chargé de la plainte de harcèlement. Il a conclu que le rapport d'enquête comportait de graves lacunes, notamment une analyse déficiente des éléments de preuve recueillis et une importance démesurée accordée à certains éléments de preuve. Par conséquent, le Comité n'a pas jugé que l'enquête justifiait l'imposition de mesures administratives. Pour cette raison, et aussi parce que beaucoup de temps s'était écoulé depuis les événements, le Comité a conclu qu'il aurait été vain de demander une nouvelle enquête sur les allégations de harcèlement.

Le Comité a recommandé que le CEMD interrompe les mesures prises à cause de l'enquête et qu'il supprime toutes les mentions à ce sujet dans le dossier personnel du plaignant. Enfin, en plus de recommander que des excuses soient présentées au plaignant, le Comité a recommandé que les FC considèrent la mise en place d'un processus de contrôle de la qualité avant d'autoriser la tenue d'une enquête sur un cas de harcèlement ou sur un autre sujet semblable qui risquerait de causer un préjudice à un membre des FC.

Le CEMD a accepté les conclusions du Comité. Il était en accord avec une partie des recommandations du Comité, mais il a jugé que l'ajout d'une nouvelle étape pour contrôler la qualité des enquêtes sur le harcèlement n'était pas nécessaire et ne permettrait pas d'éliminer les erreurs potentielles. Il a signalé que tous les membres des FC qui estimaient avoir été victimes d'une injustice pouvaient recourir à la procédure de grief existante pour demander la révision d'une enquête.

Le CEMD a ajouté qu'il était regrettable que l'officier responsable ait, malgré les irrégularités évidentes, accepté les conclusions du rapport d'enquête disant qu'il y avait eu harcèlement. Enfin, le CEMD a conclu que le plaignant n'avait fourni aucune preuve justifiant le versement de l'indemnité financière réclamée pour les préjudices à sa carrière comme résultat de la plainte (une question qui n'était pas sujette à l'examen du Comité). Le CEMD a également fait valoir que le plaignant avait reçu une promotion depuis que les allégations avaient été faites.

Résumés de dossiers

Directive du Conseil du Trésor sur les voyages – Indemnité de repas

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a fait valoir qu'une interprétation erronée de la réglementation l'a privé de la pleine indemnité de repas à laquelle il avait droit pendant l'opération Boxtop 2/01 et que l'information contradictoire et confuse portant sur l'indemnité de repas adéquate l'a défavorisé du point de vue financier. À titre de réparation, il a demandé le remboursement de la différence entre l'indemnité quotidienne qu'il recevait et l'indemnité du Conseil du Trésor (CT) pour voyages outre-mer avec résidence dans des quartiers gouvernementaux (c.-à-d. 80 p. 100 de l'indemnité de repas du CT). Il a également demandé le versement d'un intérêt de 6 p. 100 sur le montant qui lui est dû, calculé à compter de la date de présentation de son grief.

L'AI a statué que le plaignant n'avait droit qu'au remboursement de ses frais de repas réels dans un établissement militaire. L'AI a conclu que le seul établissement militaire à Thule était la salle à manger Dundas Hall. L'AI a donc rejeté le grief parce que le plaignant s'était déjà fait rembourser le coût de ses repas à cet établissement.

Le Comité a conclu que le plaignant avait droit aux montants qu'il facturait pour ses repas dans un établissement militaire et non à 80 p. 100 de l'indemnité de repas quotidienne prévue par le CT pour les voyages « outre-mer ». Le Comité a jugé qu'il n'y avait pas assez de preuves pour conclure que de mauvais renseignements ont eu des répercussions défavorables sur le plaignant dans ce cas.

Le Comité a également conclu que, outre la salle à manger principale (Dundas Hall), le club Top of the World (TOW) et la salle à manger du TOW étaient considérés comme des établissements militaires. À ce titre, le Comité a conclu que le plaignant avait le droit de demander le remboursement de ses frais de repas réels, basés sur des reçus ou sur une liste détaillée certifiée par le plaignant, sans toutefois excéder l'indemnité de repas quotidienne précisée par le CT. Le Comité a recommandé que le CEMD accueille en partie le grief, en modifiant la demande de remboursement de frais de voyage à cet égard.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie la recommandation du Comité d'accueillir en partie le grief. Le CEMD signale qu'il y avait une ambiguïté concernant quelle partie de la Directive du Conseil du Trésor sur les voyages s'applique à la situation du plaignant. Par exemple, la partie IV de la Directive vise les repas, les faux frais et les autres dépenses. Elle prévoit notamment le remboursement du coût réel des repas, jusqu'à concurrence des limites établies, reçus à l'appui, pour les employés de l'État en déplacement au Canada et dans la zone continentale des États-Unis qui séjournent ou qui habitent dans des logements gouvernementaux ou institutionnels. Toutefois, la partie VI de la Directive vise les voyages outre-mer et prévoit que les employés de l'État en déplacement à l'extérieur du Canada et de la zone continentale des États-Unis, qui séjournent ou qui habitent dans des logements gouvernementaux ou institutionnels, auront droit au remboursement de 80 pour cent de l'indemnité de repas prévue.

Après avoir examiné le grief, le CEMD a conclu que l'article 209.30 des ORFC stipule clairement que la Directive du CT sur les voyages visant les déplacements aux États-Unis s'applique au personnel qui voyage à l'extérieur du Canada. Le CEMD conclut également qu'en l'absence de toute autre restriction, l'OAFC 209-4 limite expressément le remboursement des frais de repas aux frais réellement encourus. Par conséquent, le CEMD est convaincu qu'il fallait rembourser au plaignant une somme jusqu'à concurrence du taux prévu dans la partie IV de la Directive du CT sur les voyages pour les frais de repas réels encourus à un établissement de restauration autorisé.

Bien que le CEMD appuie la conclusion du Comité qu'il faudrait rembourser au plaignant ses frais de repas réels à l'un ou l'autre des établissements, il conclut que le club TOW n'est pas un établissement de restauration militaire, mais plutôt un restaurant privé avec permis d'alcool exploité à l'intérieur d'une base militaire. Ayant examiné l'ordre administratif lié à l'Opération BOXTOP 2/01, le CEMD conclut que cet ordre administratif autorisait expressément le personnel à s'acheter des repas au service de restauration Dundas, à toute heure de la journée. L'ordre administratif signalait aussi qu'on pouvait se procurer le repas du soir au club TOW. Le CEMD est d'avis que ces deux établissements étaient des établissements de restauration autorisés pendant toute la durée de l'Op BOXTOP 2/01 et que le plaignant avait droit au remboursement de ses frais de repas réels, à l'un ou à l'autre de ces établissements, le montant ne devant toutefois pas être supérieur au taux applicable prévu par le CT pour les déplacements aux États-Unis. Le plaignant se verra payer la différence entre ce qu'il a reçu à la suite de sa demande originale de remboursement pour l'Op BOXTOP 2/01 et ce qu'il a réellement dépensé pour ses repas durant son déploiement à l'Op BOXTOP 2/01. Si le plaignant ne dispose pas de reçus pour appuyer sa demande, il devra soumettre une liste détaillée de ses frais de repas réels et une déclaration solennelle connexe, appuyée par son commandant d'aéronef de l'Op BOXTOP 2/01, si possible, et de son commandant actuel.

L'examen de ce grief par le Comité a révélé qu'il n'y avait pas de dispositions précises en place concernant les frais de repas au moment de la tenue de l'exercice, ce qui a engendré de la confusion au sujet de l'application de la politique du CT. Compte tenu du coût élevé du règlement des griefs au niveau du CEMD, et de la possibilité que d'autres militaires ayant participé à la même opération ou à des opérations similaires déposent des griefs sur la même question, le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes a suggéré que ces griefs soient traités de la même façon. De plus, il a recommandé que les instructions ou directives de nature administrative ou opérationnelle visant les futurs exercices BOXTOP ou d'autres exercices tenus à l'extérieur du pays précisent clairement les taux du CT en vigueur pour le remboursement des frais de repas et des faux frais durant le service temporaire.

Définition de personne à charge – Remboursement des coûts d'achat d'une résidence principale

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant habitait un logement familial (LF) avec sa conjointe et deux enfants ayant des besoins spéciaux lorsque l'état de santé de sa mère et celle de son beau-père se sont détériorés au point où ceux-ci ont dû emménager dans le LF du plaignant. Le plaignant a alors présenté une demande pour faire déclarer ses parents "personnes à charge". Après que ses parents soient demeurés avec le plaignant et sa famille quelques mois, celui-ci a acheté une maison où il habitait avec ses parents tandis que son épouse continuait d'habiter le LF avec leurs enfants. Le plaignant a obtenu des Forces canadiennes le remboursement des frais d'achat de cette maison. Il a soutenu qu'il vivait dans la maison avec ses parents 50 p. 100 du temps.

Lors de son affectation, le plaignant a appris qu'il n'avait pas droit aux indemnités associées à la vente de la maison parce que celle-ci n'était pas sa résidence principale. Le plaignant a également été informé que le remboursement des frais d'achat de la maison n'aurait pas dû lui être versé et que ces sommes seraient recouvrées par les FC. Le plaignant a présenté un grief.

Le plaignant est appuyé par la chaîne de commandement dans son grief. Même si elle estimait que le cas était inhabituel, les parents du plaignant étaient des personnes à sa charge et la maison qu'il a achetée constituait sa résidence principale.

L'autorité initiale, le Directeur général de la rémunération et des avantages sociaux, a jugé qu'en matière de réinstallation, un militaire ne peut avoir deux résidences principales et il a conclu que le LF était sa résidence principale. L'AI a fait remarquer que les meubles et effets du plaignant avaient été déménagés au LF aux frais de l'État et que les « personnes directement à sa charge » vivaient à cet endroit. L'AI a également jugé que les parents du plaignant n'étaient pas des personnes à charge et elle a donc confirmé la décision de recouvrer les frais d'achat et le refus de payer les frais de vente.

Le Comité a conclu que la réglementation sur laquelle l'AI s'est fondée avait été mal interprétée. En fait, la maison achetée par le plaignant rencontrait les critères exigés pour être considérée une résidence principale. Le Comité a également conclu que les parents du plaignant satisfaisaient aux critères de "personnes à charge".

Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie les conclusions et la recommandation du Comité d'accueillir le grief. Le CEMD a déterminé que le lieu de résidence principal du plaignant au moment de sa réinstallation était la maison habitée par ses parents et qu'il avait droit à un remboursement des frais liés aussi bien à l'achat qu'à la vente de la résidence. Le CEMD a en outre déterminé que les parents du plaignant étaient à sa charge pendant qu'ils vivaient avec lui à sa résidence, mais ils n'étaient pas admissibles au remboursement des dépenses de réinstallation parce qu'ils n'étaient pas installés avec le plaignant au moment de la réinstallation de ce dernier, choisissant plutôt de s'installer dans leur propre résidence.

Libération injustifiée – Absence de raisons de santé justifiées

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a été libéré des Forces canadiennes parce que des limitations d'emploi pour raisons de santé l'empêchaient de respecter le principe de l'universalité du service (PUS). La chaîne de commandement du plaignant a appuyé le grief et vivement recommandé que le plaignant soit maintenu à l'effectif.

L'autorité initiale n'a pas rendu de décision et, après avoir accordé une extension, le plaignant a demandé que son grief soit envoyé au CEMD.

Le Comité a conclu que l'état du plaignant ne l'empêchait pas de respecter le PUS.

Le Comité a recommandé que le CEMD fasse en sorte qu'on offre au plaignant la possibilité de se réenrôler et que sa solde, sa pension de retraite et ses avantages sociaux soient ajustés en conséquence. Le Comité a aussi recommandé que l'affaire soit transmise au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles (DRCAC) afin de déterminer si le plaignant doit être compensé pour les préjudices qu'il aurait pu subir à la suite de sa libération, par le biais d'ajustements à l'interne. Subsidiairement, le Comité a recommandé que le CEMD annule la libération et ajuste la solde, la pension de retraite et les avantages sociaux du plaignant en conséquence.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie les conclusions et la recommandation du Comité d'accueillir le grief. Il estime que le plaignant a été libéré à tort pour des limitations d'emploi pour raisons de santé (LERS) qui n'étaient pas fondées sur des données probantes. Le plaignant aurait dû être autorisé à poursuivre son service jusqu'à la fin de son engagement à durée intermédiaire (ED Int.). Toutefois, le CEMD est d'avis qu'il n'a pas le pouvoir d'accorder le redressement demandé. L'octroi d'une compensation pour le reste de l'ED Int du plaignant et la modification de sa pension sont du ressort du DRCAC. Par conséquent, le CEMD soumet le grief à l'examen du DRCAC et une copie de sa décision est également envoyée au sous-ministre adjoint (ressources humaines) (SMA(RH-Mil)) pour fins d'examen.

Indemnité de recrutement – Représentation négligente

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a soutenu avoir droit à une indemnité de recrutement (IR) de 10 000 $ et à une promotion au grade de caporal intérimaire avec augmentation de salaire rétroactive, eu égard aux renseignements qu'il a reçus du centre de recrutement. En effet, le plaignant a maintenu que sa décision de signer un contrat avec les Forces au lieu de continuer sa carrière au civil reposait essentiellement sur l'obtention de l'IR et la promotion au grade de caporal intérimaire.

Se fondant sur les conclusions de l'École de l'électronique et des communications des Forces canadiennes (EECFC), le commandant par intérim du Groupe de recrutement des Forces canadiennes (GRFC), l'AI dans cette affaire, a rejeté le grief du plaignant. L'AI a indiqué qu'une analyse de ses études et expériences antérieures ont confirmé que le plaignant ne se qualifiait pas pour l'IR ni pour la promotion au grade de caporal intérimaire.

Le Comité a conclu que le plaignant ne satisfaisait pas aux prérequis de l'IR et qu'il n'y avait pas droit selon la réglementation. Le Comité a également conclu que le plaignant n'avait pas droit à la promotion au grade de caporal intérimaire. Le Comité a toutefois conclu que les représentations faites par le CRFC étaient erronées et que l'offre d'emploi parue sur le site Internet « Jobboom » pour un poste d'informaticien était trompeuse, puisque les qualifications requises ne portaient pas sur l'informatique, mais bien sur l'électronique. Néanmoins, le Comité a conclu que les cinq conditions de l'arrêt Cognos de la Cour Suprême permettant de déterminer que le plaignant avait été victime de déclarations inexactes faites avec négligence par le personnel des FC et que le plaignant a subi un préjudice en se basant sur l'information erronée.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accorder en partie le grief en référant le dossier au Directeur – Réclamations et contentieux des affaires civiles (DRCAC) afin que le plaignant obtienne une compensation financière au montant de l'IR de 10 000 $ de même qu'une compensation financière pour la perte salariale encourue jusqu'à l'obtention de son grade de caporal.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie les conclusions et la recommandation du Comité d'accueillir partiellement le grief en transmettant le dossier au DRCAC. Le CEMD précise qu'il ne s'agit pas de reconnaître l'octroi du grade de cpl (i) de façon rétroactive, tel que demandé par le plaignant, mais de considérer une indemnisation pour le préjudice financier qu'il a subi à la suite de sa décision de s'enrôler sur la foi de déclarations inexactes. Le diplôme requis devait correspondre à une partie importante de la formation technique du Groupe professionnel militaire (maintenant ID SGPM – Identification de la structure des groupes professionnels militaires) en question, soit de nature de l'électronique, et non de l'informatique comme l'ont laissé croire les informations données au plaignant, ainsi que l'offre d'emploi.

Remboursement des frais de réinstallation des réservistes

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant est un réserviste initialement affecté en Saskatchewan et qui a volontairement accepté une affectation temporaire en Ontario. Par la suite, le plaignant a reçu de nombreux messages d'affectation indiquant qu'il était affecté à d'autres postes à la même unité en Ontario. Après trois années de service dans cette province, le plaignant a été affecté en Saskatchewan. Étant donné qu'il avait initialement été muté de la Saskatchewan à l'Ontario, les Forces canadiennes ont traité le déménagement vers la Saskatchewan comme un retour à son lieu de résidence précédent (LRP) et non comme une affectation.

Le plaignant a soutenu avoir été injustement privé du droit à une indemnité de réinstallation parce que son déménagement à destination de la Saskatchewan a erronément été traité en tant qu'affectation de retour. Il a fait valoir que le règlement applicable à son déménagement figure dans la Directive sur la rémunération et les avantages sociaux (DRAS) 209.971 des Forces canadiennes – Programme de réinstallation intégré (PRI), et non pas dans la Politique sur les voyages et les réinstallations (TR POL) 009.05, laquelle a été appliquée à son cas. Le plaignant a soutenu qu'il avait droit à une indemnité de réinstallation pour son déménagement de l'Ontario à la Saskatchewan, ainsi qu'à une aide au transport quotidien. Il a aussi demandé des excuses.

L'AI pour ce grief, le Directeur général – Rémunération et avantages sociaux (DGRAS), a fait valoir que le plaignant savait qu'il faisait l'objet d'une affectation temporaire en Ontario et qu'il serait retourné à son unité d'emploi (UE) en Saskatchewan, conformément à la politique TR POL 009/95.

L'AI a aussi affirmé que le plaignant n'avait pas droit à l'aide au transport quotidien parce qu'il a choisi de demeurer au-delà de la distance normale permise entre son domicile et son lieu de travail. L'AI a ajouté que le plaignant avait déménagé sa famille pour des raisons purement personnelles et non pour des raisons de service, le rendant inadmissible à toute aide au transport. Toutefois, l'AI a conclu que le plaignant avait droit d'être remboursé

pour un voyage à la recherche d'un domicile (VRD) et a recommandé au plaignant de présenter une demande à cet égard.

Le Comité a conclu que le plaignant n'était plus titulaire d'un poste en Saskatchewan et que, par conséquent, sa situation ne correspondait plus à la définition d'une « affectation temporaire ». Le plaignant n'était donc pas retourné à son LRP mais il était plutôt affecté à un poste.

Le Comité a conclu qu'en 2003, le lieu de résidence du plaignant était en Ontario et non en Saskatchewan. Le Comité a aussi conclu que le plaignant a été déménagé aux termes de la mauvaise politique et qu'il aurait dû l'être conformément au Programme de réinstallation intégrée des Forces canadiennes (PRIFC).

Le Comité a conclu que le plaignant n'avait pas droit à l'aide au transport quotidien et que l'AI a traité adéquatement la question concernant les excuses demandées par le plaignant.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accueillir partiellement le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie la recommandation du Comité et accueille partiellement le grief en demandant que le plaignant soit remboursé pour les frais de réinstallation de l'Ontario à la Saskatchewan, non pas parce que ce dernier était en affectation mais parce qu'il rencontre les critères de l'Addenda 10 du PRIFC 2003 (Réinstallation des membres de la Première réserve – Emploi à temps plein en service de classes B et C) dans le cas d'un déménagement d'un lieu de résidence habituelle (LRH) à une unité d'emploi (UE). De plus, le CEMD est d'avis que le plaignant aurait dû être en service commandé lors de son voyage pour la recherche d'un domicile (VRD) et par conséquent, il décide que cinq jours de congé annuel seront crédités au plaignant.

Le CEMD conclut que même si les réservistes ont été autorisés à se faire rembourser leurs frais de réinstallation en vertu de la TR POL 009/95 et du PRIFC lors d'un déménagement d'une UE à une autre, ce type de déménagement ne figure pas dans la politique publiée au sujet du PRIFC. En conséquence, le CEMD demande au sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) d'examiner la politique du PRIFC concernant le remboursement des frais de réinstallation des réservistes dans le cas des déménagements à des UE subséquentes.

Affectation temporaire – Service temporaire

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant, un membre de la Réserve supplémentaire d'attente, a été affecté à un camp d'instruction d'été des cadets (CIEC) en 2003. Parce qu'il s'agissait d'une affectation temporaire, il n'a pas eu droit à une indemnité de dépenses accessoires. Toutefois, les membres de la Première réserve envoyés au même camp d'été ont été placés en service temporaire et ont eu droit à cette indemnité. Le plaignant a déposé un grief estimant que cette pratique était injuste.

Selon l'AI, le plaignant était en affectation temporaire et non en situation de voyage et, par conséquent, il n'avait pas droit à l'indemnité de dépenses accessoires. L'AI a également fait valoir que le plaignant n'était pas tenu de participer à un camp d'été de cadets et qu'il connaissait les indemnités rattachées à ce poste quand il a accepté de l'assumer. L'AI a rejeté le grief.

Le Comité a étudié des cas précédents et a conclu que bien qu'il n'y avait pas discrimination à l'endroit du plaignant, cette pratique d'accorder un traitement différent à des sous-éléments constitutifs de la Force de réserve était inéquitable. De plus, le Comité a conclu que cette différence de traitement était fondée essentiellement sur des motifs budgétaires.

Le Comité a recommandé que le CEMD accueille le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie partiellement les conclusions du Comité, mais il n'est pas d'accord avec sa recommandation d'accueillir le grief. Le CEMD est d'accord avec la conclusion du Comité à l'effet que le plaignant était en affectation temporaire et non en service temporaire (ST). Le CEMD est en désaccord avec la conclusion du Comité selon laquelle la décision de mettre le plaignant en affectation temporaire constituait une application erronée des règlements. Par conséquent, le CEMD estime que le plaignant n'avait pas droit à l'indemnité de dépenses accessoires au-delà des deux jours de déplacement prescrits pour lesquels il a obtenu un remboursement.

Toutefois, à l'instar du Comité, le CEMD est préoccupé par le fait que certaines politiques ont donné lieu à une différence de traitement à l'égard du personnel appartenant à différentes sous-composantes de la Réserve. Le CEMD insiste sur le fait que cette différence de traitement n'est pas illégale, contraire à l'éthique ou discriminatoire, mais il reconnaît que le cadre de la politique actuel, lequel entraîne des variations dans la façon dont est traité le personnel des CIEC, est un facteur de mécontentement majeur auquel il faut remédier. À cet effet, le Vice-chef d'état-major de la Défense (VCEMD) examine actuellement la question des différences dans l'emploi des réservistes aux CIEC. Un groupe de travail a débuté ses travaux le 20 octobre 2005 et a reçu le mandat d'examiner les politiques pertinentes concernant le recours aux affectations temporaires et au ST.

Médical – Gamme de soins offerts par les FC

Conclusions et recommandations du Comité

L'enfant en bas âge de la plaignante a subi l'ablation d'un œil suite à un diagnostic de cancer. L'oncologue civil traitant a recommandé que la plaignante subisse un test afin de déterminer si elle était porteuse d'une mutation génétique qui placerait tout autre enfant qu'elle aurait à risque d'être atteint du rétinoblastome dans une proportion de 50 p. 100. L'oncologue a également précisé qu'avant de tester la plaignante, il fallait d'abord déterminer le type de mutation génétique en faisant des tests sur l'œil amputé. Les tests ont été effectués à l'extérieur de la base. La plaignante a reconnu qu'elle n'avait pas demandé l'approbation des autorités médicales des Forces canadiennes à ce moment en raison de la tension et du stress qu'elle vivait à la suite de l'opération de son fils. La plaignante a affirmé que, puisque le test génétique subi par son enfant constituait une partie intégrante du test génétique auquel elle devait se soumettre, ce test était couvert par la Gamme des soins des FC.

Le Comité a conclu que les services de diagnostic sont couverts par la Gamme des soins des FC, que le test génétique avait été précisément prescrit pour la plaignante et que rien ne faisait obstacle à l'approbation rétroactive du remboursement des dépenses liées au test génétique.

De plus, le Comité a conclu que le test génétique effectué répond aux critères du Principe nº 1 de la Gamme des soins et que le financement de ce genre de test génétique par le Québec et l'Alberta, ainsi que par trois autres provinces (sur une base de cas par cas) répond aux critères du Principe nº 5.

Le Comité a également reconnu que la dépense réclamée faisait partie du processus de tests médicaux pour la plaignante. Cette dépense doit donc être remboursée.

Le Comité a recommandé que le CEMD accueille le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie les conclusions et la recommandation du Comité d'accueillir le grief. Le CEMD est convaincu que, dans les circonstances, les tests menés sur l'échantillon prélevé de l'œil du fils de la plaignante constituaient une étape intégrale dans la série de tests prévue pour la plaignante. Le CEMD convient également que cette série de tests servait à déterminer si la plaignante était aussi porteuse de la mutation génétique liée au rétinoblastome. Ces tests visaient donc, de façon rationnelle, à conserver la santé et le bien-être mental de la plaignante et à prévenir une maladie et/ou à diagnostiquer une maladie qui s'inscrit dans la Gamme des soins des FC. Le fait que les résultats initiaux aient permis de conclure qu'aucun autre test était nécessaire pour la plaignante ne change rien et confirme une méthode diagnostique prudente.

Bien que la plaignante et son médecin aient reconnu qu'ils n'ont pas obtenu l'autorisation préalable pour les dépenses liées aux tests, le CEMD croit qu'il s'agit là d'une erreur involontaire qui ne devrait pas empêcher la plaignante de se faire rembourser les coûts du traitement effectué à l'extérieur de la base, ainsi que les frais d'intérêts limités, associés à ces coûts.

Option relative au service antérieur

Conclusions et recommandations du Comité

Au moment de sa mutation de la Force de réserve à la Force régulière en 1986, le plaignant s'est vu remettre un formulaire intitulé « Reconnaissance d'avis du droit de choisir de payer pour du service antérieur en vertu de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* » (LPRFC). Le plaignant a signé le document, mais il a omis d'indiquer son service antérieur. Par la suite, en 2001, le plaignant a choisi de payer pour son service antérieur (1985-1986) aux fins de la LPRFC, mais à un taux beaucoup plus élevé que celui qui aurait été en vigueur s'il l'avait choisi dans l'année suivant sa mutation dans la Force régulière. Dans son grief, le plaignant a fait valoir qu'il n'avait reçu aucune explication concernant ce qu'il signait et qu'il avait signé le formulaire sous l'effet de la contrainte, sans en connaître l'importance ou les répercussions. À titre de réparation, le plaignant a demandé que le coût de son choix de payer pour son service antérieur ouvrant droit à pension soit calculé sur une base non tardive.

Le Directeur général – Rémunération et avantages sociaux, l'autorité initiale (AI), a rejeté le grief. L'AI a expliqué que, conformément à la LPRFC et tel qu'indiqué dans le formulaire, les options relatives au service antérieur doivent être prises dans l'année qui suit l'enrôlement ou la mutation dans la Force régulière. Bien que le défaut de le faire n'annule pas le droit du militaire de choisir l'option en tout temps pendant qu'il est membre de la Force régulière, cette façon de faire entraîne des coûts plus élevés pour le militaire. L'AI a conclu que le choix tardif a été bien administré et qu'il n'existait pas de motifs pour le révoquer.

Le Comité a conclu que le défaut du plaignant de choisir son service antérieur dans l'année ayant suivi sa mutation dans la Force régulière était sa responsabilité. Un examen du formulaire en question a révélé que le titre du document était clair quant à son objet et que le contenu était rédigé en langage clair et simple.

Le Comité a recommandé au CEMD de rejeter le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie les conclusions et la recommandation du Comité de rejeter le grief. Le CEMD convient que le fait que le plaignant n'ait pas choisi de payer ses périodes antérieures de service à plein temps dans l'année suivant son transfert à la Force régulière était sa responsabilité.

Le CEMD estime que le document signé par le plaignant indique clairement son obligation. Le CEMD constate également que le plaignant a été informé que choisir de ne pas payer pour des périodes antérieures de service dans l'année suivant son transfert à la Force régulière pourrait être moins favorable puisque le coût de rachat de périodes antérieures de service serait plus élevé à une date ultérieure. Le plaignant a été traité justement, selon les lois et les politiques pertinentes.

Définition du terme « travail » – Aide aux frais de garde d'enfants

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a été affecté aux États-Unis et il a demandé l'aide aux frais de garde d'enfants. Dans sa demande, le plaignant a mentionné que l'article 11 des Directives sur le service militaire à l'étranger (DSME) prévoyait l'aide aux frais de garde d'enfants dans les cas où l'époux(se) du militaire travaille à temps plein. Le plaignant a soutenu que son épouse travaillait à temps plein à titre d'étudiante et a fait valoir que l'Agence de revenu du Canada incluait les études dans sa définition du terme « travail » aux fins de l'impôt sur le revenu.

L'AI a rejeté le grief parce que l'admissibilité du plaignant à l'aide aux frais de garde d'enfants reposait largement sur l'interprétation du mot « travail » et que la définition qu'il donnait était trop large et ne pouvait être justifiée. D'après l'AI, le terme « travail », dans le cas de l'article 11 des DSME, s'applique seulement à des activités visant à gagner un revenu d'emploi. Le terme ne peut être interprété pour inclure l'inscription à temps plein ou à temps partiel à un programme d'études tel que précisé dans la *Loi de l'impôt sur le revenu* ou autre.

Dans son étude de la terminologie en litige, le Comité a conclu que le mot « travail » devait être interprété dans son sens usuel et ne s'applique pas au cas d'un époux ou une épouse qui est inscrit(e) à un programme d'études.

Le Comité a recommandé que le CEMD rejette le grief.

Décision du CEMD

Le CEMD appuie les conclusions et la recommandation du Comité de rejeter le grief. Il conclut que la raison d'être des indemnités et avantages sociaux dans le cadre des DSME est de reconnaître et de faciliter le service des militaires à l'extérieur du Canada et d'assurer que ces militaires, dans la mesure du possible, ne soient ni désavantagés, ni avantagés en comparaison avec leurs homologues en service au Canada.

Après avoir examiné les DSME et les Directives de service extérieur (DSE), le CEMD conclut que ces deux politiques ont les mêmes critères d'admissibilité, lesquels restreignent le versement de l'indemnité aux parents seuls ou aux militaires dont l'époux ou le conjoint de fait travaille pendant que le militaire est affecté à l'extérieur du Canada. Même si le CEMD a conclu que le plaignant n'avait pas droit à l'indemnité de frais de garderie, il signale que le Directeur général – Rémunération et avantages sociaux a accepté la suggestion du Comité de présenter le scénario décrit dans le grief au Conseil national mixte (CNM), qui effectuera son examen périodique des DSE du gouvernement fédéral à l'automne 2006.

Le CEMD acheminera une copie de sa décision au Chef du personnel militaire afin que le CNM examine la possibilité d'élargir l'indemnité des services de garderie aux militaires des FC en service à l'extérieur du Canada dont les conjoints poursuivent des études à temps plein.

Annexes

Biographies

Tableau financier

Pour nous joindre

Diane Laurin

Présidente et première dirigeante

Me Laurin a été nommée présidente du Comité des griefs des Forces canadiennes le 1er mars 2004. Elle occupait cette position par intérim depuis juin 2003, en plus de remplir ses fonctions de vice-présidente à temps complet depuis novembre 1999.

Me Laurin est la co-fondatrice du Comité, premier tribunal administratif mandaté pour examiner les griefs militaires qui lui sont référés par le Chef d'état-major de la Défense. À ce titre, elle a largement contribué au développement de l'infrastructure opérationnelle du Comité et a joué un rôle-clé dans l'établissement d'un processus de règlement des griefs impartial et équitable pour les membres des Forces canadiennes.

En juin 2005, le Chef d'état-major de la défense, le Général Rick Hillier, a décerné à Me Laurin le Médaillon des Forces canadiennes pour service distingué. Le Médaillon est décerné aux personnes qui ne sont pas des militaires canadiens et qui rendent des services d'une qualité exceptionnellement élevée dont profitent grandement l'ensemble des Forces canadiennes. Il s'agit de la plus haute distinction pouvant être octroyée à un civil par les FC.

Avant de joindre le Comité, Me Laurin a œuvré à la Communauté urbaine de Montréal (CUM) comme membre senior de gestion pendant onze ans, dont quatre années au Service de police de la Communauté urbaine de Montréal (SPCUM).

Me Laurin a été assistante-directrice et chef de cabinet du directeur du Service de police de la CUM de 1995 à 1998. Elle a participé à des dossiers importants concernant la sécurité civile, la moralité publique, les activités criminelles ainsi que les relations interculturelles et interraciales; mentionnons, par exemple, la crise du verglas, les émeutes de la coupe Stanley, la guerre des motards criminalisés et l'affaire Barnabé.

Me Laurin a aussi collaboré à plusieurs projets touchant les négociations de conventions collectives, les relations de travail et l'éthique professionnelle. Elle a participé à un projet intitulé « Vers la police de quartier » qui a nécessité une restructuration complète du SPCUM et qui a conduit l'organisation à revoir en profondeur sa mission et ses méthodes de travail.

De 1987 à 1995, Me Laurin a assisté le président de la CUM à titre de conseillère en communications et planification stratégique. Elle a notamment planifié des stratégies de communications favorisant la mise en place de politiques métropolitaines en matière de sécurité publique, de transport en commun et de développement économique. Elle a aussi participé à la présentation de plusieurs mémoires concernant, entre autres, la prévention et la réforme des lois dans le milieu policier.

Me Laurin a débuté sa carrière en tant qu'infirmière. Elle a obtenu par la suite un baccalauréat en droit de l'Université de Montréal (1982) et est membre du Barreau du Québec depuis 1983. Me Laurin a pratiqué le droit civil et le droit de l'immigration.

Me Laurin est aussi membre de l'Association du Barreau canadien et du Conseil des tribunaux administratifs canadiens; elle siège également au conseil d'administration du Centre de développement professionnel des membres des tribunaux administratifs canadiens.

James Price

Vice-président à temps plein

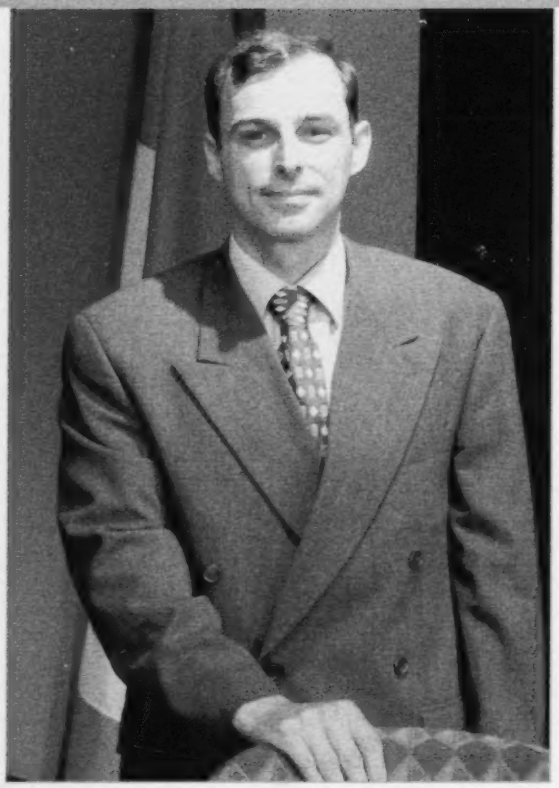
James Price s'est joint au Comité des griefs des Forces canadiennes en janvier 2004 en tant que chef d'équipe aux Opérations et il est devenu vice-président permanent en décembre de la même année. Il possède une vaste expérience dans tous les domaines liés au droit militaire, y compris le système de justice militaire, le droit international et le droit des opérations.

Originaire de Twillingate (Terre-Neuve), M. Price s'est joint à la Division universitaire d'instruction navale en 1966, alors qu'il était étudiant à l'Université Memorial. Après sept années de service actif, il s'est inscrit à l'Université Dalhousie, où il a obtenu une maîtrise en administration publique en 1976 et un baccalauréat en droit (LL.B.) en 1980. C'est également en 1980 qu'il est devenu membre du Barreau de Terre Neuve.

Il a pratiqué le droit dans un cabinet privé avant de se joindre aux Forces canadiennes (FC), en 1981, comme avocat militaire dans le Cabinet du Juge avocat général (JAG).

Auprès du Juge avocat général, M. Price a servi comme Directeur des poursuites et des appels, et, à ce titre, en plus de coordonner les poursuites et les appels dans les Forces canadiennes, il a dirigé la section pendant sa transformation en un service indépendant de poursuites militaires. Par la suite, il a été directeur adjoint du nouveau service indépendant de poursuites militaires.

Après avoir servi comme Assistant du Juge avocat général en Europe, M. Price a été nommé juge militaire par le gouverneur en conseil en 2001, poste qu'il a conservé jusqu'en 2003. Pendant cette période, M. Price a présidé des procès portant sur des infractions militaires et des infractions au *Code criminel du Canada*.



Denis Brazeau

Vice-président à temps partiel

M. Denis Brazeau a été nommé membre à temps partiel du Comité des griefs des Forces canadiennes le 27 juin 2006, et ensuite vice-président à temps partiel le 9 février 2007. M. Brazeau s'est enrôlé au programme de formation des officiers de la Régulière du Collège Militaire Royal de Kingston en 1975 et a gradué en 1980 avec un Baccalauréat ès arts en histoire. Il a été commissionné en tant qu'officier d'infanterie. Par la suite, il a été affecté au 1er Bataillon, Royal 22e Régiment à Lahr, République fédérale d'Allemagne, où il y a servi en tant que commandant de peloton et assistant-adjudant jusqu'à sa promotion au grade de capitaine en mai 1983.

En 1985, M. Brazeau est devenu chef de cabinet du Général commandant du 5e Groupe-brigade du Canada et de la Base des Forces Canadiennes (BFC) Valcartier jusqu'à sa mutation au 2e Bataillon à Québec en 1987. Promu au grade de major en mai 1988, il a commandé successivement la compagnie A et la compagnie des services au 2e Bataillon.

M. Brazeau a aussi suivi des cours au Command and General Staff College de l'armée américaine à Fort Leavenworth, Kansas, d'où il a gradué en 1992. Il a servi par la suite en tant que chef d'état-major et chef des opérations pour le 5e Groupe-brigade mécanisé du Canada.

Promu au grade de lieutenant-colonel en juin 1994, il a occupé le poste de G3 planification et ressources au sein du Quartier-Général du Commandement de la Force terrestre à Saint-Hubert. En février 1996, il est nommé commandant de l'École de combat du Royal 22e Régiment jusqu'à son accession au poste de chef d'état-major puis commandant adjoint du 5e Groupe de soutien du Secteur du Québec de la Force terrestre en 1998.

En 1999, M. Brazeau a complété une maîtrise sur la conduite de la guerre du Collège militaire royal du Canada. Son service à l'étranger inclut des postes dans la République du Congo en 2000 et en Bosnie-Hervégovine en 2001 et 2002.

En 2002, il sert en tant que chef d'état-major du Secteur du Québec de la force terrestre. En 2004, il a reçu l'Ordre du Mérite Militaire en tant qu'officier de la Gouverneure-générale.

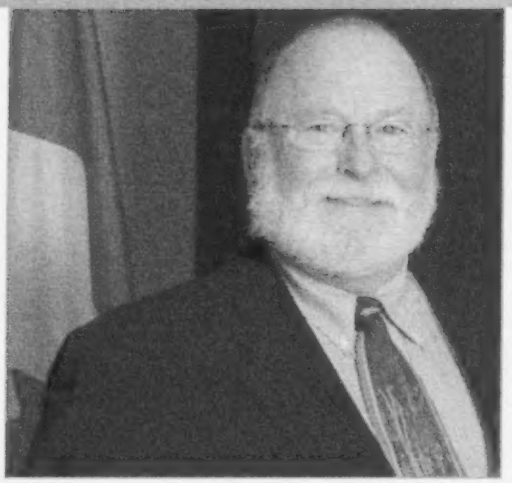
En 2005, il a complété le cours supérieur des études militaires et le cours des études de sécurité nationale au Collège des Forces canadiennes à Toronto. Cette même année, il a pris sa retraite des Forces canadiennes après trente années de service.

Aujourd'hui, il agit occasionnellement à titre de mentor auprès de certains commandants désignés des forces opérationnelles dans le cadre d'un entraînement préparatoire avant leur déploiement. Il travaille présentement sur une étude pour l'Académie canadienne de la Défense.

Naomi Z. Levine

Membre à temps partiel

Me Naomi Z. Levine a été nommée membre à temps partiel du Comité le 21 mars 2000. Me Levine, de Winnipeg (Manitoba), est avocate, éthicienne, médiatrice agréée et consultante en litiges en milieu de travail. Elle possède une vaste expérience des enquêtes et a aussi occupé la fonction de conseillère en matière de harcèlement pour de nombreuses entreprises, universités et gouvernements. En tant qu'avocate, Me Levine s'est spécialisée, entre autres, en droit criminel, en droit du travail et en droit des sociétés. Elle est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg ainsi que d'une maîtrise ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Elle anime également une émission de radio hebdomadaire, « Levine's Law », sur les ondes du réseau anglais de Radio-Canada à Winnipeg.



Gary Wiseman

Membre à temps partiel

Gary Wiseman a été nommé membre à temps partiel du Comité des griefs des Forces canadiennes le 2 juin 2005. M. Wiseman est un ingénieur professionnel ayant effectué des études supérieures en architectures civile, mécanique et navale. Son expérience comprend 25 ans consacrés à « gravir les échelons » de la marine canadienne, 4 ans dédiés à la fonction publique et 15 ans dans le secteur privé pendant lesquels il a assumé une gamme de responsabilités techniques et de gestion. M. Wiseman a servi au Canada et à l'étranger; il apporte au Comité un large éventail d'expériences et un dévouement solide aux Forces canadiennes comme élément important de la mosaïque canadienne.

Mike Auger

Membre à temps partiel

M. Mike Auger a été nommé membre à temps partiel du Comité le 15 septembre 2006. M. Auger s'est enrôlé dans les FC en 1970, et a obtenu un baccalauréat à l'Université Queen's en 1973. Il a commencé sa carrière militaire comme officier d'infanterie, puis il a été affecté au 2e Régiment, Royal Canadian Horse Artillery (2 RCHA) à Petawawa (Ontario). Suite à des affectations en Allemagne de l'Ouest, à Gagetown (N. B.) et Oklahoma, il est revenu au 2 RCHA comme adjudant en 1983.

M. Auger a été promu major en 1985 et nommé commandant de la Batterie D du 2 RCHA. En 1988, il a été affecté au Quartier général de la 1re Division du Canada, à Kingston, et en 1990, il est revenu au 2 RCHA, cette-fois-ci à titre de commandant adjoint. En 1991, il a été promu lieutenant colonel et nommé chef du Projet de révision de la structure des groupes professionnels militaires jusqu'en 1998, lorsqu'il est devenu chef de cabinet du Sous ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires). Il a été nommé chef de la section chargée des études militaires et de la politique d'instruction à Ottawa jusqu'à sa retraite des Forces en mai 2005.

Aujourd'hui, M. Auger sert à l'occasion de mentor à des officiers subalternes qui fréquentent le Collège d'état major des forces terrestres canadiennes, et il donne des séances de simulation pendant les exercices, notamment de la formation aux soldats qui se préparent à partir en mission en Afghanistan.

Fred Blair

Membre à temps partiel

M. Fred Blair a été nommé membre à temps partiel du Comité des griefs des Forces canadiennes le 15 septembre 2006. Né à Ottawa, il est titulaire d'un diplôme en génie (Université Queen's, 1963) et en droit (Université d'Ottawa, 1968).

M. Blair est admis au barreau de l'Ontario en 1970. En 1972, après avoir pratiqué le droit à Ottawa, M. Blair s'enrôle au bureau du juge-avocat général des Forces canadiennes où, jusqu'en 1999, il monte en grade et assume de plus en plus de responsabilités. Pendant sa période de service, il est notamment conseiller juridique principal pour les FC en Europe et conseiller juridique du commandant de la Force de stabilisation de l'OTAN en Bosnie.

Après sa libération des FC, M. Blair continue de pratiquer le droit en tant qu'avocat pour une société cotée en bourse, puis comme conseil externe en matière d'application à temps partiel pour l'Association canadienne des courtiers en valeurs mobilières.

Habitant à Wooler, en Ontario, il est actif au sein de la collectivité en qualité de membre du conseil d'administration du Centre de ressources pour les familles des militaires de la BFC Trenton, et de membre du Comité des services de protection de la ville de Quinte West.

Tableau financier

Dépenses prévues 2006-2007* (en dollars)	
Salaires et autres frais associés au personnel	3 167 155
Cotisation au régime d'avantages sociaux des employées	601 760
Sous-total	**3 768 915**
Autres dépenses opérationnelles	2 231 160
Total des dépenses prévues	**6 000 075**

* En date du 31 janvier 2007.
Les dépenses réelles ne correspondront pas aux dépenses prévues.

Pour nous joindre

Adresse postale :

Comité des griefs des Forces canadiennes
60, rue Queen, 9e étage
Ottawa (Ontario) K1P 5Y7

Téléphone :

1-877-276-4193
613-996-8529
ATS 1-877-986-1666

Télécopieur :

1-866-716-6601
613-996-6491

Adresse électronique :

cfgb-cgfc@cfgb-cgfc.gc.ca

Site Internet :

www.cfgb-cgfc.gc.ca

Personnel du Comité

Plusieurs employés du Comité ont des liens personnels avec les Forces canadiennes, mais tous et toutes sont également engagés et fiers d'avoir la chance de contribuer à l'amélioration des conditions de travail pour tous les militaires.